



STORTINGET

Lovvedtak 8

(2023–2024)

(Første gangs behandling av lovvedtak)

Innst. 60 L (2023–2024), jf. Prop. 130 L (2022–2023)

I Stortingets møte 28. november 2023 ble det gjort følgende

vedtak til lov

om endringer i arbeidsmiljøloven og statsansatteloven (tydelige og mer forutsigbare arbeidsvilkår)

I

I lov 17. juni 2005 nr. 62 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. gjøres følgende endringer:

§ 14-5 andre ledd skal lyde:

(2) I arbeidsforhold med en samlet varighet av mer enn en måned skal skriftlig arbeidsavtale foreligge snarest mulig og senest *sju dager* etter at arbeidsforholdet begynte.

§ 14-6 skal lyde:

§ 14-6 *Minimumskrav til innholdet i den skriftlige arbeidsavtalen*

(1) Arbeidsavtalen skal inneholde opplysninger om forhold av vesentlig betydning i arbeidsforholdet, herunder:

- partenes identitet,
- arbeidsplassen. Dersom det ikke eksisterer noen fast arbeidsplass eller hovedarbeidsplass skal arbeidsavtalen gi opplysning om at arbeidstakeren arbeider på forskjellige steder *eller fritt kan bestemme sitt arbeidssted*, og oppgi forretningsadressen eller eventuelt hjemstedet til arbeidsgiver,
- en beskrivelse av arbeidet eller arbeidstakerens tittel, stilling eller arbeidskategori,
- tidspunktet for arbeidsforholdets begynnelse,
- forventet varighet dersom arbeidsforholdet er midlertidig, samt grunnlaget for ansettelsen, jf. § 14-9,
- eventuelle prøvetidsbestemmelser, jf. § 15-3 sjuende ledd og § 15-6,

- arbeidstakerens rett til ferie og *feriepenger*, *reglene for fastsettelse av ferietidspunktet og eventuell rett til annet fravær betalt av arbeidsgiver*,
- arbeidstakerens og arbeidsgiverens oppsigelsesfrister og *fremgangsmåte ved opphør av arbeidsforholdet*,
- den gjeldende eller avtalte *lønnen* ved arbeidsforholdets begynnelse, eventuelle tillegg og andre godtgjøringer som ikke inngår i lønnen, for eksempel pensjonsinnbetalinger og kost- eller nattgodtgjørelse, utbetalingsmåte og tidspunkt for lønnsutbetaling. *De ulike elementene skal angis særskilt*,
- lengde og plassering av den daglige og ukentlige arbeidstid. Dersom arbeidet skal utføres periodevis *eller den daglige og ukentlige arbeidstiden vil variere*, skal arbeidsavtalen *opplyse om dette og fastsette eller gi grunnlag for å beregne* når arbeidet skal utføres,
- lengde av pauser,
- avtale om særlig arbeidstidsordning, jf. § 10-2 andre, tredje og fjerde ledd,
- ordninger for vaktendringer, jf. § 10-3, samt ordninger for arbeid utover avtalt arbeidstid, herunder betaling for slikt arbeid*,
- opplysninger om eventuelle tariffavtaler som regulerer arbeidsforholdet. Dersom avtale er inngått av parter utenfor virksomheten skal arbeidsavtalen inneholde opplysninger om hvem tariffpartene er,

- o. *innleiers identitet dersom arbeidstaker leies ut fra bemanningsforetak. Opplysningen skal gis så snart innleiers identitet er kjent,*
- p. *rett til kompetanseutvikling som arbeidsgiver eventuelt tilbyr,*
- q. *ytelser i regi av arbeidsgiver til sosial trygghet samt navn på institusjoner som mottar innbetalinger fra arbeidsgiver i denne forbindelse.*

(2) Informasjon nevnt i første ledd bokstavene g til k samt m, p og q, kan gis ved å henvise til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

(3) *Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om at arbeidsforholdet er midlertidig, jf. første ledd bokstav e og § 14-5, skal det legges til grunn at arbeidstakeren har fast ansettelse dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.*

(4) *Dersom arbeidsgiver ikke har opplyst om stillingens omfang, jf. første ledd bokstav j og § 14-5, skal arbeidstakers påstand om stillingsomfang legges til grunn dersom ikke noe annet gjøres overveiende sannsynlig.*

§ 14-7 skal lyde:

§ 14-7 *Arbeidstaker som sendes til utlandet*

(1) Dersom arbeidstaker skal arbeide i utlandet i mer enn fire sammenhengende uker, skal skriftlig arbeidsavtale inngås før avreise. I tillegg til informasjon som nevnt i § 14-6 skal avtalen minst regulere følgende:

- a. *hvilke land arbeidet skal utføres i, og varigheten av arbeidet som skal utføres i utlandet,*
- b. *valutaen vederlaget skal utbetales i,*
- c. *eventuelle kontant- og naturalytelser som er knyttet til utenlandsarbeidet,*
- d. *vilkårene for arbeidstakerens hjemreise, herunder utgiftsdekning.*

(2) *Når en norsk virksomhet i forbindelse med tjenesteyting sender ut en arbeidstaker til et annet land innenfor EØS-området, skal informasjonen nevnt i første ledd i tillegg omfatte følgende:*

- a. *den lønnen arbeidstaker har krav på etter gjeldende rett i vertslandet,*
- b. *eventuelle ytelser som spesifikt vedrører utsendelsen, og eventuelle ordninger for godtgjørelse av utgifter til reise, kost og losji der dette er relevant,*
- c. *lenke til det sentrale offisielle nasjonale nettstedet som er etablert i vertslandet etter direktiv 2014/67/EU artikkel 5 andre ledd.*

(3) Informasjon som nevnt i første ledd bokstav b og andre ledd bokstav a kan gis i form av en henvisning til lover, forskrifter eller tariffavtaler som regulerer disse forholdene.

§ 14-8 skal lyde:

§ 14-8 *Endringer i arbeidsforholdet*

Endringer i arbeidsforholdet som nevnt i §§ 14-6 og 14-7 skal tas inn i arbeidsavtalen tidligst mulig og senest

den dagen endringen trer i kraft. Dette gjelder likevel ikke dersom endringene i arbeidsforholdet skyldes endringer i lover, forskrifter eller tariffavtaler, jf. § 14-6 andre ledd og § 14-7 tredje ledd.

Ny § 14-8 a skal lyde:

§ 14-8 a *Forespørsel om mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår*

(1) Dersom en arbeidstaker som arbeider deltid eller er midlertidig ansatt, ber om en ansettelsesform med mer forutsigbare og trygge arbeidsvilkår, skal arbeidsgiver gi et skriftlig og begrunnet svar innen en måned etter at forespørselen fant sted.

(2) Retten til skriftlig svar etter denne bestemmelsen gjelder for arbeidstaker som har vært ansatt i virksomheten i mer enn seks måneder, og som er ferdig med eventuell prøvetid. Retten gjelder ikke hvis det er gått mindre enn seks måneder siden arbeidstakers forrige forespørsel etter bestemmelsen.

§ 15-6 tredje ledd skal lyde:

(3) Bestemmelsene i paragrafen her gjelder bare dersom oppsigelsen blir gitt innen utløpet av den avtalte prøvetiden. Prøvetid kan avtales for en periode på inntil seks måneder. *Ved midlertidig ansettelse kan prøvetiden ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet. Prøvetiden etter dette leddet kan likevel forlenges etter fjerde ledd.*

§ 15-6 femte og nytt sjette ledd skal lyde:

(5) *Det kan ikke avtales ny prøvetid dersom arbeidstaker skal fortsette i samme stilling eller i en stilling som i det vesentlige er likeartet stillingen arbeidstakeren har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse kan ny prøvetid likevel avtales dersom arbeidstakerens tidligere ansettelsestid og ny prøvetid samlet ikke overstiger seks måneder.*

(6) Departementet kan gi forskrift om adgang til å avtale lengre prøvetid enn seks måneder for visse arbeidstakergrupper.

§ 18-6 første ledd andre punktum skal lyde:

Dette gjelder likevel ikke § 10-2 andre til fjerde ledd, § 10-6 tiende ledd og § 14-6 tredje og fjerde ledd.

II

I lov 16. juni 2017 nr. 67 om statens ansatte mv. skal § 15 første ledd lyde:

(1) For statsansatte gjelder en prøvetid på seks måneder, med mindre ansettelsesorganet har bestemt at prøvetiden ikke skal gjelde. *Det gjelder ikke prøvetid ved ny ansettelse i samme stilling eller ved ansettelse i en stilling som i det vesentlige er likeartet med stillingen den ansatte har hatt i samme virksomhet. Ved fast ansettelse gjelder likevel prøvetid dersom tidligere ansettelsestid og prøvetid i den nye stillingen samlet ikke overstiger seks måne-*

der. Prøvetiden for midlertidig ansettelse kan ikke overstige halvparten av ansettelsesforholdets varighet.

III

1. Loven gjelder fra den tiden Kongen bestemmer. Kongen kan sette i kraft de enkelte bestemmelsene til forskjellig tid.
2. Departementet kan gi overgangsbestemmelser.
3. For arbeidsforhold som eksisterer på det tidspunkt loven trer i kraft, skal den skriftlige arbeidsavtalen suppleres i tråd med endringene i arbeidsmiljøloven §§ 14-6 første ledd og 14-7 første og andre ledd dersom arbeidstaker anmoder om det. Slik anmodning skal etterkommes tidligst mulig og senest to måneder etter at den er mottatt.

Masud Gharakhani

president

